

Conflictividad laboral en contextos de fragmentación y pluralismo sindical. Análisis empírico del caso de Chile

Pablo PÉREZ AHUMADA* y Gino OCAMPO**

Resumen: *La incidencia de las huelgas en Chile ha aumentado sustancialmente desde finales de la década de 2000. En este artículo analizamos la actividad huelguista centrándonos en un aspecto clave del modelo de relaciones laborales chileno: el pluralismo sindical. A partir de una encuesta representativa de las empresas del sector privado, estimamos modelos de regresión logística que indican que el pluralismo sindical incrementa significativamente la probabilidad de huelgas en las empresas. Sin embargo, nuestro análisis no permite concluir que el efecto positivo del pluralismo sindical se explique por la competencia entre sindicatos, tal como sugiere parte de la bibliografía internacional.*

Palabras clave: *sindicatos, conflictividad, huelgas, pluralismo sindical, negociación colectiva, relaciones laborales, Chile.*

1. Introducción

El conflicto es parte integrante de las relaciones laborales (Hyman 1989). Por ello resulta fundamental analizar sus dinámicas para entender aspectos más generales del trabajo, desde la posibilidad de cooperación entre las distintas partes involucradas en el proceso laboral hasta la efectividad de las leyes que tratan de regular el conflicto. Este tipo de análisis es particularmente relevante en el caso de Chile. Desde la segunda mitad de la década de 2000, este país ha experimentado un crecimiento sustancial de la conflictividad laboral, manifestado en el incremento de las huelgas o acciones contenciosas de los trabajadores (OHL 2017; Pérez, Medel y Velásquez 2017; Velásquez Orellana, Pérez y Link 2022).

* Departamento de Sociología, Universidad de Chile y Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social (COES, Chile); pabloperez@uchile.cl. ** Departamento de Sociología, Universidad Alberto Hurtado (UAH, Chile); ginowrs@gmail.com (autor para la correspondencia). Este estudio fue parcialmente financiado por el Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social (COES; ANID/FONDAP/15130009) y por el Proyecto Fondecyt núm. 11190229 «Determinantes institucionales y políticos del conflicto entre empresarios y trabajadores: los casos de Argentina y Chile en perspectiva comparada», Investigador principal: Pablo Pérez Ahumada.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba. Artículo traducido al inglés en *International Labour Review* 162 (3) y al francés en *Revue internationale du Travail* 162 (3).

© Los autores, 2022

© Compilación de la revista, Organización Internacional del Trabajo, 2023

Diversos analistas sostienen que una de las causas principales del aumento de la conflictividad laboral radica en la legislación por la que se rige el modelo de relaciones laborales chileno (OHL 2017; Pérez, Medel y Velásquez 2017), basada en el Plan Laboral de 1979 impuesto por la dictadura de Augusto Pinochet. Entre otras cosas, esta legislación promueve la negociación colectiva descentralizada a nivel de empresa y la restringe a una serie de etapas altamente burocratizadas que excluyen a una parte importante de la fuerza de trabajo (particularmente, trabajadores subcontratados o contratados en jornadas a tiempo parcial) (Feres 2009). La legislación chilena restringe también el derecho de huelga, limitándolo exclusivamente al proceso de negociación colectiva reglada y facilitando una serie de mecanismos que, en la práctica, hacen de la huelga un procedimiento poco efectivo como mecanismo de presión sindical (Gutiérrez Crocco 2020; Pérez Ahumada 2021). Además, la legislación laboral promueve una estructura sindical fragmentaria que debilita a los sindicatos. Este proceso es consecuencia de normas que fomentan el pluralismo sindical, es decir, la existencia paralela de múltiples sindicatos en el seno de las empresas, todos ellos provistos de las mismas facultades para representar a los trabajadores y negociar colectivamente (Rojas Miño 2009; Narbona 2014).

Varios estudios recientes que han analizado la naturaleza de la huelga en Chile ayudan a entender las variaciones sectoriales de las huelgas, las demandas (económicas y políticas) que mueven a los huelguistas y la manera en que la huelga se complementa con otras formas no disruptivas de movilización (Pérez, Medel y Velásquez 2017; Velásquez Orellana, Pérez y Link 2022; Gutiérrez Crocco 2020; Medel, Velásquez y Pérez 2023). Con todo, son pocos los estudios que analizan sistemáticamente la influencia de determinados aspectos del modelo de relaciones laborales chileno en las huelgas o acciones contenciosas a nivel empresarial.

En este artículo contribuimos a este debate analizando empíricamente un aspecto clave del modelo de relaciones laborales chileno, a saber: el pluralismo sindical. A partir de datos de la Encuesta de Caracterización Laboral (ENCLA), en su versión de 2019, y de la bibliografía internacional sobre sindicatos, pluralismo sindical y conflicto laboral, analizamos si existe una relación estadísticamente significativa entre la presencia de sindicatos y la proliferación de huelgas en las empresas. Seguidamente, en la parte central del artículo, estudiamos si la propensión a que ocurran huelgas se ve afectada también por la existencia de múltiples sindicatos en una empresa y por el tipo de relación (de antagonismo o cooperación) existente entre ellos. En consonancia con las investigaciones recientes, nuestros resultados nos llevan a concluir que la presencia de sindicatos incrementa significativamente la probabilidad de que ocurran huelgas en las empresas. Al mismo tiempo, los resultados avalan la tesis de que el pluralismo sindical —medido por la existencia de dos o más sindicatos en la misma empresa— contribuye de modo significativo a la proliferación de huelgas. Sin embargo, nuestros datos no nos permiten aceptar de modo claro la hipótesis, planteada por algunos autores, según la cual el efecto positivo del pluralismo sindical se debe a la competencia entre sindicatos por abarcar un mayor número de afiliados o por obtener mejores acuerdos colectivos. Al final del artículo explicamos estos resultados, mostrando cómo contribuyen al debate internacional sobre pluralismo sindical y conflictividad laboral.

Este artículo se estructura de la siguiente manera. Tras describir los aspectos centrales del modelo de relaciones laborales chileno y sus efectos sobre la organización sindical y el conflicto laboral (apartado 2), se pasa revista a la bibliografía internacional reciente sobre esos temas (apartado 3). A continuación, se muestran los datos y métodos utilizados (apartado 4) y se presentan los resultados (apartado 5) y su consiguiente análisis (apartado 6). Por último, se exponen las conclusiones del estudio (apartado 7).

2. Relaciones laborales y huelgas en Chile

2.1. Plan Laboral

El modelo de relaciones laborales chileno se basa en el Plan Laboral de 1979 instaurado por la dictadura militar de Augusto Pinochet (1973-1990). Según su propio arquitecto, el Ministro del Trabajo de la dictadura, José Piñera, el Plan Laboral fue un «plan sindical» que trató de dismantelar las regulaciones «corporativistas» del antiguo código del trabajo de 1931 con el fin de «despolitizar» y liberalizar las relaciones laborales (Piñera 1992). A tal efecto, después de desregular los contratos de trabajo individuales mediante el Decreto Ley núm. 2.200 (1978), en 1979 el régimen militar promulgó los decretos leyes núm. 2.756, sobre organización sindical, y núm. 2.758, sobre negociación colectiva y huelga.

Ambos decretos sentaron las bases del Plan Laboral, que limitó la negociación colectiva a temas exclusivamente económicos y prohibió la negociación de ámbito sectorial. De la misma manera, el Plan Laboral prohibió el control sindical de los puestos de trabajo y la representación monopólica de un sindicato en una empresa o sector económico, al tiempo que favoreció el principio de *pluralismo sindical* —conocido en Chile como «paralelismo sindical»— a través de normas que no solo facilitaron la formación de múltiples sindicatos en las empresas, sino que reconocieron el derecho de cada uno de ellos a negociar colectivamente con el empleador (Feres 2009; Rojas Miño 2009). Los decretos del Plan Laboral también negaron el principio de «titularidad sindical». Para ello, se estableció que un acuerdo colectivo podía ser firmado no solo por un empleador y un sindicato (o múltiples sindicatos) en el ámbito de una empresa, sino también por un empleador y un «grupo de trabajadores» («grupo negociador») constituido con el único fin de negociar colectivamente (Decreto Ley 2.758, artículo 2) (Rojas Miño 2007).¹ Por último, los decretos del Plan Laboral restringieron el derecho de huelga, legalizando el reemplazo de huelguistas y restringiendo su ejercicio al margen de la negociación colectiva reglada (Feres 2009). Cualquier acción colectiva desarrollada por otros conductos (por ejemplo, huelgas de solidaridad) quedó explícitamente prohibida.

¹ La legislación estableció la posibilidad de firmar «convenios colectivos» no reglados, como alternativa a los «contratos colectivos» convencionales (reglados). En modificaciones posteriores de esa reglamentación (Ley 16.620 de 1987), la dictadura refinó la diferencia entre contratos y convenios colectivos, estableciendo que, a diferencia de los contratos colectivos típicamente firmados por un empleador y un sindicato, los convenios colectivos no reconocerían el derecho de huelga ni protecciones para los miembros del grupo negociador firmante (Rojas Miño 2007).

A pesar de su marcado sesgo represivo y antisindical, los aspectos centrales del Plan Laboral no han variado tras el retorno a la democracia en 1990. Las reformas laborales de comienzos de las décadas de 1990 y 2000 cristalizaron en leyes que, entre otras cosas, facilitaron la formación de sindicatos de empresa, federaciones y confederaciones. Además, estas reformas legalizaron la existencia de centrales sindicales y reforzaron las atribuciones de la Inspección del Trabajo para atender denuncias por prácticas antisindicales (Cook 2007; Feres 2009). Sin embargo, no fortalecieron sustancialmente el derecho a huelga ni establecieron un sistema de negociación sectorial (aunque no está prohibida, la negociación por rama de actividad económica quedó sujeta a la voluntad de los empleadores). Es más, las reformas no alteraron el principio de pluralismo sindical que sigue vigente hasta nuestros días (Rojas Miño 2009; Narbona 2014). De la misma manera, la última gran reforma laboral propuesta por la Presidenta Michelle Bachelet en el año 2014 no supuso grandes transformaciones para el sindicalismo chileno. El instrumento legislativo resultante de esa reforma (Ley núm. 20.940) no eliminó el principio de pluralismo sindical y siguió estableciendo la primacía de la negociación colectiva a nivel de empresa. Asimismo, a pesar de que la citada ley derogó formalmente el reemplazo de huelguistas, obligó a los sindicatos a proveer «equipos de emergencia» para asegurar el funcionamiento básico de las empresas durante las huelgas (Pérez Ahumada 2021).

2.2. Efectos del sistema de relaciones laborales chileno: fragmentación sindical y alta conflictividad

El marco institucional ha tenido consecuencias importantes para las relaciones laborales en Chile. Tal como se muestra en el cuadro 1, en este país la tasa de sindicalización es modesta y el porcentaje de trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas es extremadamente bajo. La estructura de la organización sindical se caracteriza por la existencia de muchos sindicatos con pocos afiliados. Como se ve en el cuadro 1, entre 2010 y 2019 había unos 11.000 sindicatos activos que, en promedio, contaban con poco más de 90 afiliados. Debido al carácter descentralizado de la negociación colectiva, tres de cada cuatro trabajadores sindicalizados está afiliado a un sindicato que opera solamente a nivel de empresa (Dirección del Trabajo 2019b, 45).

Cuadro 1. Sindicatos y negociación colectiva en Chile (promedios 1990-2019)

| | Tasa de sindicalización ¹ | Cobertura de la negociación colectiva ² | Número de sindicatos ¹ | Trabajadores sindicalizados ¹ | Tamaño de los sindicatos ³ |
|-----------|--------------------------------------|--|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| 1990-1999 | 15,4 | 7,7 | 7 668 ^a | 652 326 ^b | 85 ^a |
| 2000-2009 | 13,4 | 5,6 | 8 865 | 690 688 | 78 |
| 2010-2019 | 15,3 | 6,9 ^c | 11 054 | 1 017 723 | 92 |

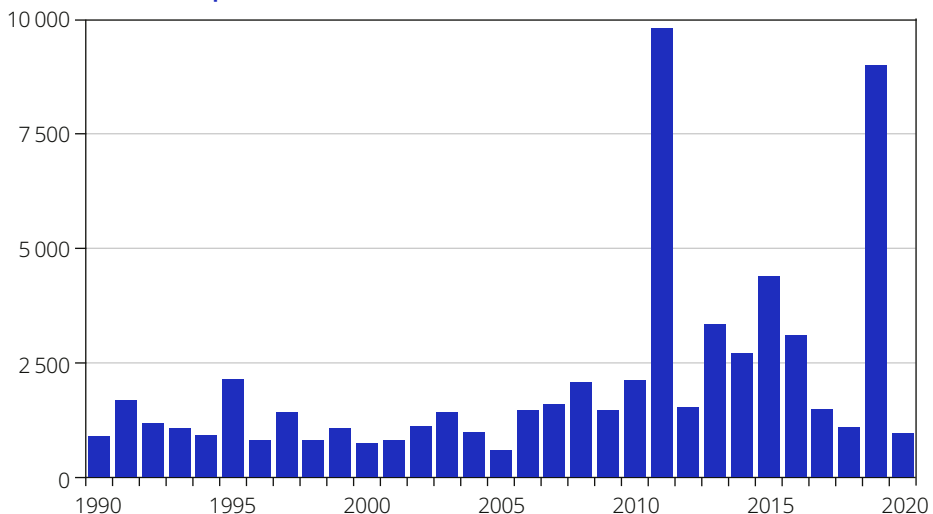
¹ Datos obtenidos de Dirección del Trabajo (2019b, 20-22). En el número de sindicatos se incluye solo a los sindicatos activos. ² Datos obtenidos de Dirección del Trabajo (2019a, 62). ³ Calculado como número de sindicalizados dividido por el número de sindicatos. ^a Dato no disponible para 1990 y 1996. ^b Dato no disponible para 1996. ^c Dato no disponible para 2017, 2018 y 2019.

A pesar de la continuidad del sistema de relaciones laborales, desde finales de la década de 2000, Chile ha presenciado un renacer de la movilización sindical (Aravena y Núñez 2009; OHL 2017; Pérez, Medel y Velásquez 2017). Desde el año 2006, sindicatos de sectores económicos con fuerte tradición de movilización (por ejemplo, minería y logística portuaria), así como de sectores tradicionalmente «no organizados», como el comercio al por mayor y al por menor, impulsaron grandes movilizaciones tanto a nivel sectorial como de empresa (Bank Muñoz 2017; Santibáñez y Gaudichaud 2017). Un aspecto particularmente notorio de este fenómeno ha sido el incremento de las huelgas «extralegales», es decir, acciones disruptivas del proceso de trabajo ocurridas al margen de la negociación colectiva legalmente regulada (OHL 2020). A pesar de no estar protegidas por la legislación laboral, muchas de las movilizaciones supusieron victorias económicas para los trabajadores (Aravena y Núñez 2009; Santibáñez y Gaudichaud 2017).

Esto coincidió con el auge de una serie de protestas antineoliberales en Chile, que tomaron fuerza en 2011 y se mantuvieron con intermitencia hasta el llamado «estallido social» del 18 octubre de 2019 (Somma et al. 2021). Los acontecimientos iniciados entonces repercutieron significativamente en la movilización sindical, que a su vez fue uno de los principales componentes del estallido social (Osorio y Velásquez 2022). Según se constata en un informe reciente del Observatorio de Huelgas Laborales, solo en 2019 hubo cinco huelgas generales, el número más alto registrado en un año desde el retorno a la democracia (OHL 2020, 25-26).

El gráfico 1 ilustra este renacer de la movilización laboral en Chile. Aporta información sobre el promedio de días-personas de trabajo perdidos en huelgas

Gráfico 1. Promedio anual de días-personas de trabajo perdidos en huelgas (sector privado, 1990-2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) – COES/UAH.

en el sector privado entre 1990 y 2020. Como se ve en el gráfico, desde finales de la década de 2000 aumentó sustancialmente la actividad huelguista, sobre todo en los años 2011 y 2019, cuando la cantidad de días-personas de trabajo perdidos cuadruplicó los niveles observados a comienzos de la década de 1990. En consonancia con lo observado en investigaciones recientes (Medel, Velásquez y Pérez 2023; Velásquez Orellana, Pérez y Link 2022), el incremento de la capacidad disruptiva de los sindicatos demuestra que los trabajadores chilenos han sido capaces de organizarse y de actuar colectivamente, a pesar de las limitaciones del código laboral.

Diversos analistas han sugerido que la naturaleza fragmentaria y poco protectora del modelo de relaciones laborales chileno es clave para entender el incremento de la conflictividad laboral. Algunos sostienen, por ejemplo, que las restricciones para que los trabajadores temporales o subcontratados negocien colectivamente han inducido a los trabajadores de estas categorías a formar organizaciones sindicales dedicadas a negociar mejoras en sus remuneraciones y condiciones de trabajo al margen de los cauces previstos en la legislación (Aravena y Núñez 2009; Santibáñez y Gaudichaud 2017). Otros afirman que el auge de la movilización laboral puede explicarse también por la ineficiencia de la legislación en materia de negociación colectiva y huelga. Según este planteamiento, la legislación es ineficiente porque burocratiza en exceso el proceso de negociación y deja muy poco margen para que las partes puedan intervenir autónomamente en él (López Fernández 2009).

El renacer de la actividad huelguista ha despertado un renovado interés por estudiar empíricamente la conflictividad laboral en Chile. Algunas investigaciones se han centrado en describir la naturaleza «legal» o «extralegal» de las huelgas (Pérez, Medel y Velásquez 2017), mientras que otras han puesto el acento en la efectividad de las tácticas utilizadas por los trabajadores (Velásquez Orellana, Pérez y Link 2022). Se ha estudiado también cómo la huelga se complementa con otras formas de movilización no disruptivas (Gutiérrez Crocco 2020), y en qué medida el aumento de las huelgas es una expresión de la mayor politización del movimiento sindical chileno (Medel, Velásquez y Pérez 2023).

Estas investigaciones han supuesto un avance fundamental en el estudio de la huelga en Chile. Sin embargo, no han analizado sistemáticamente cómo afectan determinados aspectos de la legislación vigente a los patrones de conflictividad laboral. En este artículo realizamos ese tipo de análisis centrándonos en un aspecto que determina el funcionamiento de los sindicatos en Chile, a saber: el pluralismo sindical. Para ello, estudiamos si existe una relación estadísticamente significativa entre la presencia de sindicatos y la ocurrencia de huelgas en las empresas. Seguidamente, basándonos en estudios internacionales sobre el pluralismo sindical (véase el apartado 3), en la parte central del artículo analizamos si la existencia de múltiples sindicatos en una empresa incrementa de modo significativo la incidencia de las huelgas. Por último, con el fin de entender de qué modo el pluralismo sindical puede aumentar la conflictividad laboral, analizamos si el tipo de relación que existe entre los sindicatos (de antagonismo o cooperación) afecta de manera significativa al nivel de acciones contenciosas observado en las empresas.

3. Revisión bibliográfica

3.1. Sindicatos y conflictividad laboral

En su clásico estudio sobre los sindicatos en los Estados Unidos, Freeman y Medoff (1984) sostienen que los sindicatos son organizaciones que ayudan a canalizar la «voz» colectiva de los trabajadores, facilitando la comunicación entre estos y la gerencia, reduciendo así la incidencia de conflictos laborales (véase también Lewin 2005; Bennett y Kaufman 2007). Sin embargo, investigaciones recientes han presentado abundantes evidencias que ponen en duda esta tesis. Esas investigaciones demuestran que los sindicatos son organizaciones capaces de movilizar el poder colectivo y la solidaridad de clase de los trabajadores (Dixon, Roscigno y Hodson 2004; Bank Muñoz 2017). De ese modo, los sindicatos facilitan la formación de actitudes oposicionales de los trabajadores en contra de la gerencia (Lewin 2005). Así, las personas sindicalizadas no solo suelen estar más insatisfechas con su trabajo (Laroche 2016; Bessa, Charlwood y Valizade 2021), sino que también tienden a percibir una mayor conflictividad entre trabajadores y empleadores (Ringqvist 2021). Además, participan con mayor frecuencia en acciones disruptivas como huelgas y manifestaciones, en comparación con quienes no están afiliados a ningún sindicato (Jansen 2014; Kerrissey y Schofer 2018).

A partir de las observaciones expuestas, nuestra primera hipótesis es:

- H1: En empresas donde hay sindicatos, la probabilidad de que ocurran huelgas es mayor que en empresas donde no hay sindicatos.

3.2. Modelos de relación laboral y de estructura sindical: el caso del pluralismo sindical

Las instituciones que regulan el funcionamiento de los sindicatos y la negociación colectiva afectan de modo significativo a la probabilidad de ocurrencia de huelgas o acciones contenciosas en el lugar de trabajo (Brandl y Traxler 2010). A este respecto, las investigaciones internacionales han demostrado que, en los países con modelos de relaciones laborales corporativistas (es decir, centralizadas o «coordinadas»), la actividad huelguista es sustancialmente menor que en los países con regulaciones «pluralistas» o liberales, es decir, modelos descentralizados en que predomina el pluralismo sindical (Korpi y Shalev 1979; Paloheimo 1984; Humphries 1990; Brandl y Traxler 2010).

En los países corporativistas —en particular, los países nórdicos y de Europa continental— las relaciones laborales se coordinan a través de la negociación colectiva centralizada de ámbito sectorial o nacional, por medio de organizaciones sindicales y empresariales muy institucionalizadas que suelen tener la representación monopólica o cuasimonopólica de un sector económico. Esto se traduce en la moderación de sindicatos y empresas y, por consiguiente, en una reducción de la conflictividad laboral (Paloheimo 1984; Brandl y Traxler 2010). Según las investigaciones realizadas hasta la fecha, en este proceso intervienen dos mecanismos principales. Por un lado, al actuar como organizaciones centralizadas, los sindicatos corporativistas tienden a moderar sus demandas

salariales y a reducir el «militantismo económico» de sus afiliados a cambio de mayores beneficios económicos y de una mayor participación en espacios de diálogo tripartitos (Calmfors y Driffill 1988; Brandl y Traxler 2010). Por otro lado, el mayor grado de centralización de las asociaciones empresariales aumenta su capacidad para «obligar» a las empresas a respetar los acuerdos colectivos adoptados a nivel central (sectorial o nacional). En efecto, las negociaciones suelen reportar mayores beneficios económicos a los trabajadores en el marco del modelo corporativista que bajo regímenes descentralizados. Los procesos de negociación centralizados cuentan con el apoyo de las asociaciones empresariales no solo porque reducen la conflictividad laboral a través de la firma de «cláusulas de paz», sino también porque, al establecer condiciones salariales y laborales definidas sectorialmente, limitan la competencia entre empresas por los recursos humanos (Wallerstein, Golden y Lange 1997; Martin 2014; Bulfone y Afonso 2020).

En América Latina, los elementos característicos del modelo corporativista están presentes en países como la Argentina, el Brasil y el Uruguay, aunque en grados diversos (Bensusán 2016; Etchemendy 2019). En la Argentina y en el Uruguay, al igual que en los países corporativistas europeos, la negociación salarial se concreta en acuerdos que se conciertan a nivel sectorial (Etchemendy 2019). En el caso del Brasil, los sindicatos poseen la representación monopólica de categorías de ocupaciones dentro de un ámbito geográfico municipal (principio de *unicidade sindical*), mientras que en la Argentina el principio jurídico de «personería gremial» implica que los trabajadores de un sector económico deben estar representados por *un* solo sindicato (Bensusán 2016; Cook 2007). Tal como ocurre en Chile, los movimientos sindicales argentino y brasileño se encuentran divididos por motivos políticos o ideológicos; sin embargo, a diferencia del modelo chileno, la existencia de regulaciones corporativistas en la Argentina y el Brasil limita fuertemente la competencia entre sindicatos durante la negociación colectiva.

El modelo corporativista se contrapone a los regímenes pluralistas o liberales presentes en países anglosajones como los Estados Unidos y el Reino Unido. En América Latina, un caso paradigmático de este tipo de regímenes es el chileno. En los regímenes pluralistas predomina la negociación colectiva descentralizada, de ámbito empresarial, en la que participan organizaciones sindicales y empresariales fragmentadas. Así, los mecanismos institucionales corporativistas que permiten canalizar el conflicto «desde arriba» son frágiles (Paloheimo 1984; Humphries 1990). En particular, a diferencia de las regulaciones corporativistas que promueven la representación sindical monopólica o cuasimonopólica, en los modelos pluralistas tienden a primar los esquemas de «pluralismo» sindical (también llamado «multisindicalismo»), que fomentan la coexistencia de múltiples sindicatos dentro de una empresa (o sector económico). Todos esos sindicatos poseen los mismos derechos de representación y compiten por captar al mayor número posible de afiliados en un *mismo* grupo de trabajadores. Este tipo de pluralismo sindical, predominante en Chile, contrasta con una segunda forma de pluralismo sindical, también presente en el país, en la cual los sindicatos representan a *diferentes* grupos ocupacionales dentro de una misma empresa (Dobson 1997, 549; Jansen 2014, 68-69).

Las investigaciones empíricas no suelen distinguir entre ambas formas de pluralismo sindical. Sin embargo, la evidencia disponible (centrada principalmente en países europeos) indica con claridad que el pluralismo sindical incrementa significativamente la probabilidad de que se declaren huelgas. Sin lugar a dudas, la existencia de múltiples sindicatos debilita el poder colectivo de los trabajadores, dejándolos expuestos a tácticas de «divide y vencerás» orquestadas por los empleadores (Dobson 1997, 550). Esto podría reducir la actividad huelguista en algunos casos. Sin embargo, el pluralismo sindical también dificulta el proceso de negociación colectiva y la posibilidad de llegar a acuerdos con los empleadores, lo que, a su vez, afecta a la eficiencia económica de las empresas y las hace más propensas a sufrir conflictos abiertos con sus empleados (Dobson 1997; Jansen 2014). Además, la existencia de múltiples sindicatos fomenta, a nivel de empresa o de sector económico, la competencia entre sindicatos por conseguir afiliados. Esta competencia incentiva que los sindicatos adopten actitudes menos conciliadoras con las empresas a fin de lograr mejoras económicas y, de ese modo, aumentar su membresía (Paloheimo 1984; Humphries 1990; Dobson 1997). En consonancia con esta idea, diversas investigaciones realizadas en los últimos decenios han demostrado que la actividad huelguista es significativamente mayor en empresas, sectores económicos y países donde existe pluralismo sindical (Akkerman 2008; Brandl y Traxler 2010; Jansen 2014).

A partir de este tipo de evidencia, se puede plantear hipotéticamente que:

- H2: La existencia de múltiples sindicatos en una empresa tiene un efecto positivo en la ocurrencia de huelgas;
- H3: La probabilidad de que ocurran huelgas es mayor cuando existen relaciones antagónicas o de competencia entre sindicatos.

4. Datos y métodos

4.1. Datos

En el presente artículo analizamos datos tomados de la novena ENCLA realizada entre marzo y septiembre de 2019. La ENCLA es una encuesta probabilística, representativa de todas las empresas del sector privado conformadas por cinco o más trabajadores (Dirección del Trabajo 2020, 30). La ENCLA recopila información a través de cuatro cuestionarios distintos: «Autoaplicado», «Empleadores», «Sindicatos» y «Trabajadores». Los dos primeros se aplican a todas las empresas de la muestra. El cuestionario de «Sindicatos» se limita a las empresas que tienen sindicatos; la persona que responde es la que ocupa la presidencia o el cargo directivo principal del sindicato más representativo de la empresa. El cuestionario de «Trabajadores» se dirige a las empresas sin sindicatos, y lo cumplimenta una persona representante de los trabajadores ante el comité de higiene y seguridad o de capacitación de la empresa o, si no existiera este órgano, una persona elegida aleatoriamente entre los trabajadores.

Atendiendo a nuestros objetivos, en este artículo trabajamos con estos dos últimos cuestionarios. A partir de ambas bases, construimos una base de datos casuísticos representativa de todas las empresas privadas del país, con y sin

sindicatos. Después de depurar los registros y de eliminar casos perdidos, la base final consta de 3465 casos. En algunos de los análisis también utilizamos solo la base de empresas con sindicatos (N = 1099) o una submuestra representativa de las empresas con más de un sindicato (N = 448).

4.1.1. Variable dependiente

Para medir la existencia de huelgas y conflictos laborales, utilizamos las respuestas a la siguiente pregunta: «Durante el año 2018, los trabajadores y las trabajadoras de la empresa ¿han llevado a cabo alguna de las siguientes formas de expresión de conflicto?». Debido a variaciones menores en los cuestionarios de «Sindicatos» y «Trabajadores», nuestro análisis se centró en las siguientes opciones de respuesta:

1. Marcha o concentración de las [trabajadoras] y los trabajadores para presionar a la empresa.
2. Disminución concertada de la velocidad de la ejecución del trabajo.
3. Interrupción colectiva de la actividad laboral durante una parte del día.
4. Paro (interrupción colectiva de la actividad laboral durante un día o más, sin seguir los protocolos de una negociación colectiva).

Todas estas respuestas fueron medidas de forma dicotómica (1 = sí, 0 = no). Análisis exploratorios mostraron que el número de empresas en las que se llevaron a cabo este tipo de acciones fue bajo, lo cual no nos permitió analizar por separado cada una de las variables. Por esta razón, siguiendo investigaciones previas (Jansen 2014, 68), decidimos crear una única variable dicotómica definida como «huelga», en la cual 1 representa la existencia de al menos una acción disruptiva y 0 es la ausencia de este tipo de acciones.

Una posible limitación de esta variable dependiente es que no nos permite medir la existencia de huelgas «legales» ocurridas como parte de la negociación colectiva reglada. Debido a las restricciones legales al derecho a huelga en Chile (véase el apartado 2), la alternativa de «huelga legal» solo aparecía en el cuestionario de «Sindicatos». Sin embargo, por razones que desconocemos, dicha variable no quedó registrada en la versión pública de la base de datos de ENCLA, por lo que no pudimos analizarla. De todos modos, por motivos metodológicos consideramos preferible no haberla incluido en nuestra medida de huelga. De lo contrario, habríamos dificultado la comparabilidad de las bases con presencia y ausencia de sindicatos. Por lo tanto, en este estudio nos centramos exclusivamente en la actividad huelguista definida como «extralegal» (OHL 2020, 5).

Si bien es cierto que este enfoque puede limitar el alcance de los resultados, investigaciones previas sugieren que las huelgas extralegales ocupan un lugar central en la conflictividad laboral de Chile. Datos del Observatorio de Huelgas Laborales (OHL 2020) indican que, teniendo en cuenta la conflictividad en los sectores público y privado, entre 2010 y 2019 el número de huelgas extralegales duplicó el de las legales. Según el informe de 2020 del Observatorio de Huelgas Laborales, en el sector privado las huelgas extralegales tienden a ser menos recurrentes que las legales. Sin embargo, involucran a muchos más trabajadores que las huelgas legales. Entre 2010 y 2019, el número de huelguistas involucrados en

Cuadro 2. Estadísticos descriptivos de la muestra

| | N | Promedio | Desviación estándar | Mín. | Máx. |
|--|-------|----------|---------------------|------|--------|
| <i>Variable dependiente</i> | | | | | |
| Huelga (1 = sí) | 3 465 | 0,05 | 0,23 | 0 | 1 |
| <i>Variables independientes</i> | | | | | |
| Presencia de sindicato (1 = sí) | 3 465 | 0,32 | 0,47 | 0 | 1 |
| Pluralismo sindical (1 = sí) ^a | 1 099 | 0,41 | 0,49 | 0 | 1 |
| Número de afiliados al sindicato ^{a, b} | 1 099 | 277,14 | 862,04 | 1 | 20 000 |
| <i>Tipo de relación entre sindicatos^b</i> | | | | | |
| Rivalidad y competencia | 448 | 0,08 | 0,27 | 0 | 1 |
| Ambigua (no hay o depende del contexto) | 448 | 0,53 | 0,50 | 0 | 1 |
| Cooperación y solidaridad | 448 | 0,39 | 0,49 | 0 | 1 |
| Controles | | | | | |
| <i>Sector económico</i> | | | | | |
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 3 465 | 0,05 | 0,22 | 0 | 1 |
| Explotación de minas y canteras | 3 465 | 0,02 | 0,14 | 0 | 1 |
| Industrias manufactureras | 3 465 | 0,10 | 0,30 | 0 | 1 |
| Suministros (electricidad, agua, etc.) | 3 465 | 0,03 | 0,16 | 0 | 1 |
| Construcción | 3 465 | 0,11 | 0,32 | 0 | 1 |
| Comercio | 3 465 | 0,18 | 0,38 | 0 | 1 |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones | 3 465 | 0,08 | 0,27 | 0 | 1 |
| Actividades de alojamiento y servicio de comidas | 3 465 | 0,06 | 0,25 | 0 | 1 |
| Actividades financieras e inmobiliarias | 3 465 | 0,05 | 0,21 | 0 | 1 |
| Actividades profesionales y servicios administrativos | 3 465 | 0,12 | 0,32 | 0 | 1 |
| Enseñanza | 3 465 | 0,12 | 0,32 | 0 | 1 |
| Actividades de atención de la salud | 3 465 | 0,06 | 0,23 | 0 | 1 |
| Otras actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas | 3 465 | 0,02 | 0,16 | 0 | 1 |
| <i>Tamaño de la empresa</i> | | | | | |
| Microempresas y pequeñas empresas (5-49 trabajadores) | 3 465 | 0,47 | 0,48 | 0 | 1 |
| Empresas medianas (50-199 trabajadores) | 3 465 | 0,17 | 0,38 | 0 | 1 |
| Grandes empresas (200 o más trabajadores) | 3 465 | 0,36 | 0,48 | 0 | 1 |
| Personal temporal (1 = sí) | 3 465 | 0,46 | 0,50 | 0 | 1 |
| Personal subcontratado (1 = sí) | 3 465 | 0,34 | 0,47 | 0 | 1 |

^a Variable aplicada a empresas que tienen sindicato. ^b Variable aplicada a empresas que tienen más de un sindicato.

huelgas extralegales duplicó —y en años como 2014 y 2016 triplicó— el número de involucrados en huelgas legales (OHL 2020, 12). El mismo informe señala que, durante el año tomado como referencia por la encuesta ENCLA (año 2018), unos 30 000 trabajadores participaron en huelgas del sector privado. De ellos, cerca de 19 000 lo hicieron en huelgas extralegales (ibíd.).

En suma, estos datos indican que, a pesar de sus limitaciones, nuestro análisis es útil para entender la conflictividad laboral en Chile. La variable dependiente representa un conjunto de acciones disruptivas realizadas colectivamente por los trabajadores para interrumpir el proceso de trabajo. Esta definición operacional de huelga concuerda con la utilizada en investigaciones similares tanto en Chile (por ejemplo, Pérez, Medel y Velásquez 2017; OHL 2020) como en otras partes del mundo (por ejemplo, Jansen 2014).

Los estadísticos descriptivos de esta y todas las demás variables analizadas se encuentran en el cuadro 2.

4.1.2. Variables independientes

Las variables independientes principales de este estudio son tres:

- a) *Presencia de sindicato*. Variable dicotómica en la que 1 significa que la empresa tiene uno o más sindicatos y 0 significa que no hay sindicatos.
- b) *Pluralismo sindical*. Variable dicotómica en la que 1 significa que la empresa tiene más de un sindicato y 0 que la empresa tiene solo un sindicato. Utilizamos esta variable dicotómica porque la información presente en la versión pública de la ENCLA no nos permitió utilizar una medida más refinada del número de sindicatos existentes en las empresas.
- c) *Tipo de relación entre sindicatos*. Variable categórica compuesta de tres categorías: 1) relaciones de cooperación y solidaridad entre los sindicatos de la misma empresa; 2) relaciones ambiguas o difusas (esto abarca desde sindicatos que dicen no tener relación entre sí hasta sindicatos cuya relación varía según las circunstancias), y 3) relaciones de rivalidad y competencia entre sindicatos (es decir, competencia por afiliar socios, por conseguir mejores contratos colectivos, etc.). La categoría de referencia son las relaciones de rivalidad y competencia.²

² Debido a limitaciones con el tamaño de la muestra, no fue posible utilizar la versión original de esta variable, la cual distinguía a los sindicatos que declaraban no tener relación entre sí de quienes decían que las relaciones variaban según las circunstancias. Más específicamente, el cuestionario de ENCLA decía: «En general, ¿cómo definiría las relaciones de su sindicato con los otros sindicatos de la empresa durante el año 2018?». Las opciones de respuesta eran las siguientes: 1) Hay relaciones de cooperación y solidaridad entre los sindicatos; 2) Hay relaciones de rivalidad y de competencia entre los sindicatos (por afiliar socios, por conseguir mejores contratos colectivos, entre otras razones); 3) Hay relaciones tanto de cooperación como de rivalidad, dependiendo del contexto y del sindicato; 4) No hay relaciones entre sindicatos. En la variable utilizada en este artículo, las dos últimas opciones de respuestas se agruparon en la categoría 2.

4.1.3. Controles

La investigación empírica reciente ha demostrado que la actividad huelguista varía enormemente por sector económico y tamaño de empresa (Pérez, Medel y Velásquez 2017; OHL 2020). Por esta razón, nuestros análisis multivariados incluyen como control *sector económico*, medido a través de trece categorías basadas en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU Rev.4)³, y *tamaño de empresa*, medido en tres grandes categorías según el número de trabajadores de la empresa (cuadro 2). Debido a problemas relativos al tamaño muestral, en algunos análisis aplicados solo a empresas con sindicatos utilizamos versiones de estas variables con menos categorías (cuadro 4). En estos análisis, el sector económico se subdividió en tres grandes grupos: 1) agricultura, pesca y minería; 2) industrias manufactureras, construcción y suministros, y 3) servicios. Por otra parte, el tamaño de la empresa se midió a partir de una variable dicotómica en la que 1 es el valor correspondiente a las grandes empresas y 0 representa a todas las demás.

La bibliografía reciente sugiere que la probabilidad de huelgas también se ve afectada por otros factores, tales como el tamaño de los sindicatos o la existencia de modalidades de trabajo flexible y menos protegido. El tamaño de los sindicatos impacta positivamente en las huelgas, mientras que la contratación de trabajadores con contratos flexibles o menos protegidos dificulta la afiliación a sindicatos y reduce la probabilidad de huelgas (Campolieti, Hebdon y Hyatt 2005; Kelly 2015; Jansen, Akkerman y Vandaele 2017). Por ello, nuestros modelos estadísticos incluyen otros tres controles disponibles en la base de la ENCLA. El primero de ellos es el tamaño de los sindicatos, medido según el número de afiliados (si hay más de un sindicato en la empresa, se tiene en cuenta el sindicato más grande). El segundo control indica si durante el último año la empresa contrató *personal temporal* para realizar alguna labor similar a la del personal contratado indefinidamente por la empresa (1 = sí, 0 = no), mientras que el tercer control señala si en dicho periodo la empresa empleó *personal subcontratado* (1 = sí, 0 = no).⁴

³ Las categorías incluidas son las siguientes: 1) agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (sección A de la CIIU Rev.4); 2) explotación de minas y canteras (sección B); 3) industrias manufactureras (sección C); 4) suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (sección D) y suministro de agua (sección E); 5) construcción (sección F); 6) comercio al por mayor y al por menor (sección G); 7) transporte y almacenamiento (sección H) e información y comunicaciones (sección J); 8) actividades de alojamiento y de servicio de comidas (sección I); 9) actividades financieras y de seguros (sección K) y actividades inmobiliarias (sección L); 10) actividades profesionales, científicas y técnicas (sección M) y actividades de servicios administrativos y de apoyo (sección N); 11) enseñanza (sección P); 12) actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (sección Q), y 13) otras actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas (sección R).

⁴ Lamentablemente, estas variables no nos permitieron distinguir las causas y el grado de extensión del uso de personal temporal/subcontratado por las empresas. Así, es probable que estas variables capturen diferentes expresiones involucradas en la contratación de empleo temporal/subcontratado, desde su *utilización extensiva* con el objetivo de reducir costos laborales hasta su *uso acotado en el tiempo* y por motivos específicos (por ejemplo, para reemplazar trabajadores con licencia). La falta de detalle puede limitar el alcance de los datos, ya que solo en el primer caso (uso extensivo de personal temporal/subcontratado) tendría sentido hipotetizar una relación negativa entre estas variables y la actividad huelguista.

4.2. Método estadístico

Las hipótesis planteadas previamente se testearon a través de una serie de modelos de regresión logística. La variable dependiente de todos los modelos fue *huelga*. Para facilitar la exposición de resultados, agrupamos los modelos de regresión en tres grupos, uno para cada variable independiente. En cada caso, la lógica del análisis fue la misma. En el modelo 1 solo se incluyó la variable independiente de interés. Después, en el modelo 2, se incluyeron los controles de sector económico, tamaño de empresa y, en el cuadro 4, tamaño de los sindicatos. Por último, en el modelo 3 se incluyeron los controles de personal temporal y subcontratado.

El diseño muestral de la ENCLA hizo necesario construir ponderadores para obtener estimaciones válidas a nivel poblacional según el tamaño de empresa y la rama de actividad económica (Dirección del Trabajo 2020, 30). Por esta razón, los modelos de regresión se estimaron con los datos de la muestra ponderados.

Conviene señalar que, como cualquier modelo de regresión convencional, las regresiones logísticas no permiten establecer *estadísticamente* la existencia de causalidad. Por ello, los coeficientes descritos en el apartado 5 deberían interpretarse solo como correlaciones. Ahora bien, nuestras variables independientes representan características institucionales que son exógenas a las acciones de huelgas medidas en la variable dependiente. Esto nos lleva a sostener, en consonancia con otras investigaciones similares (Jansen 2014), que la cadena causal opera de la manera planteada por nosotros (por ejemplo, el pluralismo sindical «causa» mayor actividad huelguista) y no a la inversa.

5. Resultados

El cuadro 3 muestra los resultados de tres modelos de regresión logística cuya variable independiente es la *presencia de sindicato* en la empresa. Según se observa en el coeficiente del modelo 1, existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la presencia de una o más organizaciones sindicales y la ocurrencia de huelgas. En otras palabras, la presencia de sindicatos aumenta de forma significativa el logaritmo de las chances (*log odds*) de que ocurran huelgas. La relación se mantiene robusta incluso al incluir los controles en los modelos 2 y 3, lo cual indica que la hipótesis 1 tiene que ser aceptada.

El cuadro 4 muestra los resultados de seis modelos de regresión logística. En el primer grupo de modelos (1 a 3) la variable independiente es *pluralismo sindical*, mientras que en el segundo grupo (modelos 4 a 6) la variable independiente indica el tipo de relación que existe entre los sindicatos.

Por lo que respecta a los modelos sobre pluralismo sindical, los coeficientes indican que, en las empresas donde existe más de un sindicato, el logaritmo de las chances de que ocurran acciones disruptivas impulsadas por los trabajadores es mayor. Como en el caso anterior, el efecto de la variable independiente es estadísticamente significativo y se mantiene robusto incluso al incluir los controles. Esto sugiere que la hipótesis 2 debe ser aceptada.

Cuadro 3. Determinantes de las huelgas en empresas chilenas del sector privado, 2018 (coeficientes de regresión logística representados en logaritmos de las chances)

| | Modelo 1 | Modelo 2 | Modelo 3 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Presencia de sindicato | 2,291**** (0,054) | 2,368**** (0,069) | 2,372**** (0,072) |
| <i>Sector económico (categoría de referencia: transporte, almacenamiento y comunicaciones)</i> | | | |
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | | -2,608**** (0,236) | 2,723**** (0,236) |
| Explotación de minas y canteras | | -0,085 (0,210) | -0,120 (0,211) |
| Industrias manufactureras | | -0,994**** (0,093) | -1,042**** (0,094) |
| Suministros (electricidad, agua, etc.) | | -0,441* (0,230) | -0,588** (0,233) |
| Construcción | | -0,791**** (0,098) | -0,903**** (0,099) |
| Comercio | | -0,419**** (0,083) | -0,472**** (0,084) |
| Actividades de alojamiento y servicio de comidas | | -1,412**** (0,166) | -1,557**** (0,167) |
| Actividades financieras e inmobiliarias | | -2,319**** (0,299) | -2,341**** (0,299) |
| Actividades profesionales y servicios administrativos | | -0,917**** (0,106) | -0,978**** (0,107) |
| Enseñanza | | -0,250**** (0,096) | -0,404**** (0,098) |
| Actividades de atención de la salud | | -0,700**** (0,154) | -0,828**** (0,155) |
| Otras actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas | | -2,471**** (0,362) | -2,593**** (0,362) |
| <i>Tamaño de empresa (categoría de referencia: microempresa y pequeña empresa)</i> | | | |
| Mediana | | 1,034**** (0,073) | 1,036**** (0,074) |
| Grande | | 0,171** (0,086) | 0,076 (0,087) |
| Personal temporal (sí) | | | 0,507**** (0,056) |
| Personal subcontratado (sí) | | | -0,248**** (0,064) |
| Constante | -4,231**** (0,032) | -3,679**** (0,067) | -3,728**** (0,070) |
| Observaciones | 3 465 | 3 465 | 3 465 |
| Logaritmo de verosimilitud | -7 087,221 | -6 761,499 | -6 719,922 |
| Criterio de información de Akaike (AIC) | 14 178,440 | 13 555,000 | 13 475,840 |

* Significativo al nivel del 10 por ciento. ** Significativo al nivel del 5 por ciento. *** Significativo al nivel del 1 por ciento. **** Significativo al nivel del 0,1 por ciento.

Nota: Los errores estándares se indican entre paréntesis.

Cuadro 4. Determinantes de las huelgas en empresas chilenas del sector privado con sindicatos, 2018 (coeficientes de regresión logística representados en logaritmos de las chances)

| | Modelo 1 | Modelo 2 | Modelo 3 | Modelo 4 | Modelo 5 | Modelo 6 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Pluralismo sindical | 0,361**** (0,097) | 0,468**** (0,108) | 0,475**** (0,108) | | | |
| <i>Tipo de relación entre los sindicatos (categoría de referencia: rivalidad y competencia)</i> | | | | | | |
| Ambigua (no hay o depende del contexto) | | | | 0,052 (0,339) | 0,092 (0,345) | 0,176 (0,353) |
| Cooperación y solidaridad | | | | -0,335 (0,355) | -0,320 (0,360) | -0,224 (0,367) |
| <i>Sector económico (categoría de referencia: servicios)</i> | | | | | | |
| Agricultura, pesca y minería | | -0,489*** (0,246) | -0,457* (0,247) | | 0,300 (0,303) | 0,174 (0,308) |
| Industrias manufactureras, construcción y suministros | | 0,234**** (0,091) | 0,227** (0,091) | | 0,212 (0,179) | 0,313* (0,183) |
| <i>Tamaño de la empresa (categoría de referencia: microempresa/pequeña y mediana empresa)</i> | | | | | | |
| Grande | | -0,206*** (0,103) | -0,193* (0,105) | | -0,095 (0,187) | -0,286 (0,194) |
| Número de trabajadores sindicalizados | | 0,0001* (0,0001) | 0,0001* (0,0001) | | 0,00005 (0,0001) | 0,0001 (0,0001) |
| Personal temporal (sí) | | | 0,025 (0,094) | | | 1,033**** (0,210) |
| Personal subcontratado (sí) | | | -0,160* (0,092) | | | 0,417** (0,185) |
| Constante | -2,036**** (0,052) | -2,082**** (0,074) | -2,024**** (0,090) | -1,603**** (0,323) | -1,678**** (0,371) | -2,645**** (0,419) |
| Observaciones | 1 099 | 1 099 | 1 099 | 448 | 448 | 448 |
| Logaritmo de verosimilitud | -1 764,806 | -1 754,962 | -1 753,740 | -484,676 | -483,631 | -465,168 |
| AIC | 3 533,613 | 3 521,924 | 3 523,480 | 975,353 | 981,261 | 948,336 |

* Significativo al nivel del 10 por ciento. ** Significativo al nivel del 5 por ciento. *** Significativo al nivel del 1 por ciento. **** Significativo al nivel del 0,1 por ciento.

Nota: Los errores estándares se indican entre paréntesis. Los modelos 4 a 6 incluyen solo a empresas que tienen más de un sindicato.

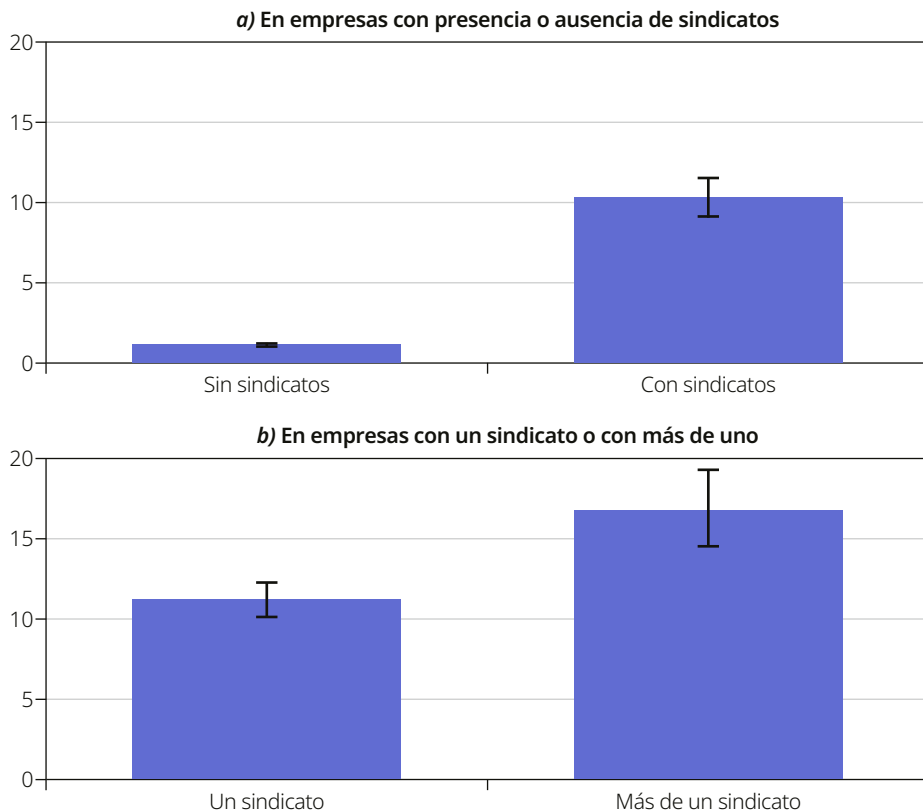
Por otra parte, los modelos construidos para analizar el impacto de la relación entre los sindicatos (modelos 4 a 6) sugieren que la probabilidad de que ocurran huelgas es menor cuando existen relaciones de solidaridad y cooperación entre sindicatos que cuando existe rivalidad entre ellos. Esto se condice con nuestra hipótesis. Sin embargo, la relación no es estadísticamente significativa en ninguno de los modelos, ni siquiera en el modelo 4 que carece de controles. Por consiguiente, la hipótesis 3 no puede ser aceptada.

Para finalizar este apartado, examinamos brevemente qué sucede con los coeficientes de los controles incluidos en los modelos de regresión. Los controles del cuadro 3 sugieren que, en comparación con nuestra categoría que agrupa los sectores del transporte, almacenamiento y comunicaciones (categoría de referencia), las huelgas tienden a ser menos recurrentes en ramas de actividad como la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y en actividades financieras e inmobiliarias. Por otro lado, en el cuadro 3 también se puede apreciar que las huelgas tienden a ser más recurrentes en las empresas medianas y grandes, aunque en este último caso el coeficiente es estadísticamente significativo solo en el modelo 2 (es decir, cuando no se controla el recurso al empleo temporal y subcontratado). Estos resultados concuerdan con la evidencia presentada en investigaciones anteriores (OHL 2017, 2020; Pérez, Medel y Velásquez 2017). Además, los coeficientes del modelo 3 del cuadro 3 sugieren que la propensión a la huelga podría ser menor en empresas que subcontratan personal y mayor en empresas que contratan trabajadores temporales. Esto refuerza solo parcialmente los resultados descritos en otros estudios (Campolieti, Hebdon y Hyatt 2005; Jansen, Akkerman y Vandaele 2017), tal vez porque estas variables no permiten distinguir adecuadamente las causas y el grado de extensión del uso de personal temporal y subcontratado (véase la nota 4). Por último, en consonancia con la evidencia previa (Campolieti, Hebdon y Hyatt 2005), los controles de los modelos 2 y 3 del cuadro 4 sugieren que el nivel de huelgas tiende a ser más alto en empresas donde existe un mayor número de trabajadores sindicalizados.

6. Análisis

De nuestro estudio se desprende que la presencia de sindicatos y el pluralismo sindical (es decir, la existencia de múltiples sindicatos en una empresa) repercuten positivamente en la probabilidad de ocurrencia de huelgas. Esta observación coincide en gran medida con la evidencia internacional.

Respecto de la presencia de sindicatos, los resultados reafirman la idea de que estas organizaciones siguen siendo, a pesar de su debilidad, claves para la movilización de «poder asociativo» de los trabajadores (Bank Muñoz 2017; Wright 2000). Esto se aprecia de modo claro en el gráfico 2 *a*). A partir de los coeficientes del modelo 3 del cuadro 3, el gráfico muestra la probabilidad de que haya huelgas en empresas sindicalizadas y no sindicalizadas, manteniendo constante en su categoría de referencia todas las demás variables incluidas en el modelo. Según se indica en el gráfico, la probabilidad de que ocurran huelgas es aproximadamente de un 1 por ciento en empresas sin presencia sindical, mientras que asciende a más del 10 por ciento en empresas sindicalizadas. Además

Gráfico 2. Probabilidad de ocurrencia de huelgas (en porcentaje)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENCLA 2019.

de confirmar las conclusiones de estudios anteriores sobre sindicatos y poder asociativo, estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de matizar la tesis reciente que invita a abandonar el «fetichismo» de los sindicatos y a priorizar el estudio de otras formas «no sindicales» de organización colectiva (Atzeni 2021). Sin negar la importancia de otros tipos de organización que van más allá de la acción propia de los sindicatos «tradicionales» (particularmente la negociación colectiva), nuestros datos indican que los sindicatos continúan ocupando, al menos en el caso de Chile, un lugar central en los conflictos y la movilización colectiva en el lugar de trabajo.

Por lo que se refiere al pluralismo sindical, los resultados de los modelos de regresión corroboran la tesis de que la existencia de múltiples organizaciones sindicales contribuye a la proliferación de huelgas (Akkerman 2008; Jansen 2014). Así se observa en el gráfico 2 *b*), que muestra la probabilidad de que ocurran huelgas en empresas donde solo está presente un sindicato y en empresas con más de un sindicato. Estas probabilidades se calcularon a partir de los coeficientes del modelo 3 del cuadro 4, manteniendo controlado el tamaño de los sindicatos en su valor promedio y controlando el resto de las variables en su categoría de referencia. Según se refleja en el gráfico 2 *b*), la probabilidad

de que ocurran huelgas en empresas con un solo sindicato es cercana al 12 por ciento. La probabilidad aumenta a alrededor del 16 por ciento en empresas que tienen más de un sindicato.

Como se señaló en el apartado 5, los resultados no nos permiten concluir que la proliferación de conflictos resultantes del pluralismo sindical se deba a la competencia entre sindicatos. Los modelos indican que las huelgas son menos probables en empresas caracterizadas por la cooperación entre sindicatos, con respecto a las empresas donde los sindicatos compiten entre sí. Sin embargo, la diferencia no es estadísticamente significativa. Nuestros datos no nos permiten ofrecer una explicación robusta de estos resultados. Una posible explicación, puramente estadística, está asociada al tamaño muestral de los modelos 4 a 6. Estimar modelos con pocos casos afecta al poder estadístico de los coeficientes, restándoles significación estadística. Otra posible explicación puede extraerse de la investigación empírica reciente. Estudios internacionales sugieren que el pluralismo sindical aumenta las huelgas porque tiende a producir negociaciones colectivas más «caóticas» y con mayores grados de incertidumbre (Dobson 1997; Brandl y Traxler 2010). Esto podría indicar que el impacto positivo del pluralismo sindical sobre la conflictividad laboral se debe a que dificulta las negociaciones con los empleadores, *independientemente* del tipo de relación que exista entre los sindicatos. En futuras investigaciones, idealmente basadas en análisis estadísticos con mayores tamaños muestrales, se debería estudiar más en profundidad este tipo de problemas. Ello ayudaría a esclarecer si la tesis de que la competencia entre sindicatos aumenta la conflictividad laboral fomentando las actitudes «confrontacionales» de los sindicatos es válida en el caso de Chile (Dobson 1997; Jansen 2014).

Por último, los resultados del análisis nos llevan a repensar los efectos del pluralismo sindical en Chile. Según han observado acertadamente diversos analistas, la legislación que promueve el pluralismo sindical limita la formación de organizaciones sindicales con poder disruptivo dentro de las empresas (Feres 2009; Durán y Kremerman 2015). Sin negar esa constatación, nuestra evidencia indica que de ello no cabe inferir que la debilidad sindical derivada de su fragmentación reduzca, de manera lineal, la actividad huelguista en las empresas.

7. Conclusión

En el último decenio, Chile ha presenciado un renacimiento de las huelgas laborales. En el presente artículo estudiamos este fenómeno centrándonos en un aspecto clave, pocas veces analizado, del sistema de relaciones laborales chileno: el pluralismo sindical. En consonancia con lo planteado en la bibliografía internacional, nuestra evidencia empírica muestra una relación estadísticamente significativa entre la presencia de sindicatos y la probabilidad de que ocurran huelgas en las empresas. Otra conclusión, acaso más importante, es que el pluralismo sindical incrementa de manera estadísticamente significativa la probabilidad de huelgas. Los modelos de regresión no corroboran la hipótesis de que el efecto positivo del pluralismo sindical se explique por la competencia entre sindicatos. Aun así, nuestros resultados tienen consecuencias fundamentales

para el estudio de la conflictividad laboral en países como Chile, con relaciones laborales fragmentadas, descentralizadas y «no coordinadas».

Como se mostró en el apartado 2 del artículo, el modelo laboral chileno es descentralizado, fragmentario y poco protector del derecho de huelga. Los resultados de este estudio demuestran que la fragmentación de la organización sindical como resultado de este marco normativo es un factor que explica, al menos en parte, la proliferación de huelgas en el país. Estudios recientes muestran que el incremento de las huelgas ha sido especialmente notorio en el caso de las huelgas extralegales con demandas «políticas» (es decir, demandas no necesariamente salariales o estrictamente económicas) (Pérez, Medel y Velásquez 2017; Medel, Velásquez y Pérez 2023). En futuras investigaciones se habrán de analizar estos fenómenos con mayor profundidad. Se podría estudiar, por ejemplo, en qué medida el pluralismo sindical ha facilitado (o no) el auge de las huelgas extralegales impulsadas por sindicatos cada vez más politizados (Osorio y Campusano 2020; Medel, Velásquez y Pérez 2023).

Los resultados nos llevan a repensar, asimismo, cómo los actores sindicales y empresariales conciben el modelo de relaciones laborales chileno y cómo, a partir de ahí, es posible plantear una modificación del marco legislativo vigente. Investigaciones recientes muestran que la continuidad de la legislación laboral se explica, en gran medida, por la oposición de los empleadores a la centralización de la negociación colectiva y de los sindicatos (Pérez Ahumada 2021). Los resultados de esta investigación ponen de manifiesto que la reticencia de los empleadores al cambio de modelo puede resultar contraproducente incluso para las propias empresas. La postura empresarial ha perpetuado un marco normativo que fragmenta a los sindicatos y que, *por esa misma razón*, incentiva la ocurrencia de huelgas en las empresas.

En respuesta a las demandas históricas del movimiento sindical, el actual Presidente de Chile y líder de la izquierda, Gabriel Boric, ha señalado la necesidad de realizar cambios legislativos orientados a centralizar la negociación colectiva y a fortalecer a los sindicatos (Apruebo Dignidad 2021). Las movilizaciones sociales iniciadas en octubre de 2019 y la elección de un gobierno de izquierda en diciembre de 2021 indican que las condiciones para derogar definitivamente el Plan Laboral de 1979 son mejores que en decenios anteriores. Sin embargo, tras la derrota del plebiscito del 4 de septiembre de 2022, el debilitamiento del gobierno de Gabriel Boric a raíz de ese resultado y la frecuente oposición empresarial a las reformas prosindicales, parece poco factible impulsar una modificación sustancial del modelo laboral chileno, al menos por el momento. En este contexto, los resultados de este estudio indican que una reforma orientada a fortalecer a los sindicatos y a centralizar la negociación colectiva puede favorecer relaciones laborales menos conflictivas que las actuales. Esto podría ayudar a persuadir a los empleadores para que debatan las ventajas de implementar un nuevo marco normativo que, además de fortalecer a los sindicatos, regule más eficientemente las relaciones entre capital y trabajo.

Bibliografía citada

- Akkerman, Agnes. 2008. «Union Competition and Strikes: The Need for Analysis at the Sector Level». *Industrial and Labor Relations Review* 61 (4): 445-459.
- Apruebo Dignidad. 2021. *Programa de gobierno Apruebo Dignidad*. Santiago de Chile.
- Aravena, Antonio, y Daniel Núñez. 2009. *El renacer de la huelga obrera en Chile: El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*. Santiago de Chile: Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Atzeni, Maurizio. 2021. «Workers' Organizations and the Fetishism of the Trade Union Form: Toward New Pathways for Research on the Labour Movement?». *Globalizations* 18 (8): 1349-1362.
- Bank Muñoz, Carolina. 2017. *Building Power from Below: Chilean Workers Take on Walmart*. Ithaca: Cornell University Press.
- Bennett, James T., y Bruce E. Kaufman. 2007. *What Do Unions Do? A Twenty-Year Perspective*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Bensusán, Graciela. 2016. «Organizing Workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The Authoritarian-Corporatist Legacy and Old Institutional Designs in a New Context». *Theoretical Inquiries in Law* 17 (1): 131-161.
- Bessa, Iouliia, Andy Charlwood y Danat Valizade. 2021. «Do Unions Cause Job Dissatisfaction? Evidence from a Quasi-Experiment in the United Kingdom». *British Journal of Industrial Relations* 59 (2): 251-278.
- Brandl, Bernd, y Franz Traxler. 2010. «Labour Conflicts: A Cross-National Analysis of Economic and Institutional Determinants, 1971-2002». *European Sociological Review* 26 (5): 519-540.
- Bulfone, Fabio, y Alexandre Afonso. 2020. «Business Against Markets: Employer Resistance to Collective Bargaining Liberalization During the Eurozone Crisis». *Comparative Political Studies* 53 (5): 809-846.
- Calmfors, Lars, y John Driffill. 1988. «Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance». *Economic Policy* 3 (6): 13-61.
- Campolieti, Michele, Robert Hebdon y Douglas Hyatt. 2005. «Strike Incidence and Strike Duration: Some New Evidence from Ontario». *Industrial and Labor Relations Review* 58 (4): 610-630.
- Cook, Maria Lorena. 2007. *The Politics of Labor Reform in Latin America: Between Flexibility and Rights*. University Park: Pennsylvania State University Press.
- Dirección del Trabajo. 2019a. «Negociación colectiva». En *Compendio Estadístico 1990-2019*, 2-248. Santiago de Chile: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- 2019b. «Organizaciones sindicales». En *Compendio Estadístico 1990-2019*, 2-260. Santiago de Chile: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- 2020. «ENCLA 2019: Informe de resultados Novena Encuesta Laboral». Santiago de Chile.
- Dixon, Marc, Vincent J. Roscigno y Randy Hodson. 2004. «Unions, Solidarity, and Striking». *Social Forces* 83 (1): 3-33.
- Dobson, John R. 1997. «The Effects of Multi-Unionism: A Survey of Large Manufacturing Establishments». *British Journal of Industrial Relations* 35 (4): 547-566.
- Durán, Gonzalo, y Marco Kremerman. 2015. *Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada*. Santiago de Chile: Fundación SOL.
- Etchemendy, Sebastián. 2019. «The Rise of Segmented Neo-Corporatism in South America: Wage Coordination in Argentina and Uruguay (2005-2015)». *Comparative Political Studies* 52 (10): 1427-1465.

- Feres, María Ester. 2009. «Los proyectos de reforma legal sobre la negociación colectiva: ¿Esfuerzos azarosos y logros marginales o infructuosos?». En *Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho imprescindible*, editado por la Dirección del Trabajo, 109-148. Santiago de Chile: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Freeman, Richard B., y James L. Medoff. 1984. *What Do Unions Do?* Nueva York: Basic Books.
- Gutiérrez Crocco, Francisca. 2020. «Contesting the Neoliberal Order through Legal Mobilisation: The Case of Chilean Unions». *Journal of Latin American Studies* 52 (3): 575-599.
- Humphries, Craig. 1990. «Explaining Cross-National Variation in Levels of Strike Activity». *Comparative Politics* 22 (2): 167-184.
- Hyman, Richard. 1989. *Strikes*. Cuarta edición. Londres: Springer.
- Jansen, Giedo. 2014. «Effects of Union Organization on Strike Incidence in EU Companies». *Industrial and Labor Relations Review* 67 (1): 60-85.
- Jansen, Giedo, Agnes Akkerman y Kurt Vandaele. 2017. «Undermining Mobilization? The Effect of Job Flexibility and Job Instability on the Willingness to Strike». *Economic and Industrial Democracy* 38 (1): 99-117.
- Kelly, John. 2015. «Conflict: Trends and Forms of Collective Action». *Employee Relations* 37 (6): 720-732.
- Kerrissey, Jasmine, y Evan Schofer. 2018. «Labor Unions and Political Participation in Comparative Perspective». *Social Forces* 97 (1): 427-464.
- Korpi, Walter, y Michael Shalev. 1979. «Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies». *British Journal of Sociology* 30 (2): 164-187.
- Laroche, Patrice. 2016. «A Meta-Analysis of the Union–Job Satisfaction Relationship». *British Journal of Industrial Relations* 54 (4): 709-741.
- Lewin, David. 2005. «Unionism and Employment Conflict Resolution: Rethinking Collective Voice and Its Consequences». *Journal of Labor Research* 26 (2): 209-239.
- López Fernández, Diego. 2009. «La ineficacia del derecho a negociar colectivamente en Chile». En *Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho imprescindible*, editado por la Dirección del Trabajo, 43-72. Santiago de Chile: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Martin, Cathie Jo. 2014. «Getting Down to Business: Varieties of Capitalism and Employment Relations». En *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*, editado por Adrian Wilkinson, Geoffrey Wood y Richard Deeg, 65-85. Oxford: Oxford University Press.
- Medel, Rodrigo M., Diego Velásquez y Domingo Pérez. 2023. «Politization in Labor Conflict: Analyzing the Demands of Post-Authoritarian Chilean Strikes». *Critical Sociology* 49 (1): 77-96.
- Narbona, Karina. 2014. «Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno». Santiago de Chile: Observatorio Social del Proyecto, Plataformas Territoriales por los Derechos Económicos y Sociales: Previsión, Trabajo, Educación y Salud.
- OHL (Observatorio de Huelgas Laborales). 2017. «Informe de Huelgas Laborales 2016». Santiago de Chile: OHL – COES/UAH.
- 2020. «Informe Huelgas Laborales en Chile 2019». Santiago de Chile: OHL – COES/UAH.
- Osorio, Sebastián, y Karim Campusano. 2020. «El impacto de la huelga en los procesos de politización sindical en Chile». *Política y Sociedad* 57 (3): 843-864.
- Osorio, Sebastián, y Diego Velásquez. 2022. «El poder sindical en el “Estallido Social” chileno. La huelga general de noviembre de 2019». *Revista Española de Sociología* 31 (1): 1-21.
- Paloheimo, Heikki. 1984. «Pluralism, Corporatism and the Distributive Conflict in Developed Capitalist Countries». *Scandinavian Political Studies* 7 (1): 17-39.

- Pérez, Domingo, Rodrigo Medel y Diego Velásquez. 2017. «Radiografía de las huelgas laborales en el Chile del neoliberalismo democrático (1990-2015): Masividad del conflicto por fuera de la ley en un sindicalismo desbalanceado». En *Trabajadores & trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno, 1979-2017*, editado por José Ponce, Camilo Santibáñez y Julio Pinto, 155-176. Valparaíso: Editorial América en Movimiento.
- Pérez Ahumada, Pablo. 2021. «Why Is It So Difficult to Reform Collective Labour Law? Associational Power and Policy Continuity in Chile in Comparative Perspective». *Journal of Latin American Studies* 53 (1): 81-105.
- Piñera, José. 1992. *La revolución laboral en Chile*. Quinta edición. Santiago de Chile: Zig-Zag.
- Ringqvist, Josef. 2021. «How Do Union Membership, Union Density and Institutionalization Affect Perceptions of Conflict between Management and Workers?». *European Journal of Industrial Relations* 27 (2): 131-148.
- Rojas Miño, Irene. 2007. «Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral». *Revista Ius et Praxis* 13 (2): 195-221.
- 2009. «La experiencia histórica de negociación colectiva en Chile». En *Negociación colectiva en Chile: La debilidad de un derecho imprescindible*, editado por la Dirección del Trabajo, 73-108. Santiago de Chile: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Santibáñez, Camilo, y Franck Gaudichaud. 2017. «Los obreros portuarios y la idea de “posición estratégica” en la posdictadura chilena (2003-2014)». En *Trabajadores & trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno, 1979-2017*, editado por José Ponce, Camilo Santibáñez y Julio Pinto, 301-332. Valparaíso: Editorial América en Movimiento.
- Somma, Nicolás M., Matías Bargsted, Rodolfo Disi Pavlic y Rodrigo M. Medel. 2021. «No Water in the Oasis: The Chilean Spring of 2019-2020». *Social Movement Studies* 20 (4): 495-502.
- Velásquez Orellana, Diego, Domingo Pérez y Sebastián Link. 2022. «What Tactical Repertoire to Use in Strikes and When to Use It? Strategies of Workers and Their Mobilization Power in Chile (2010–2018)». *British Journal of Industrial Relations* 60 (1): 78-98.
- Wallerstein, Michael, Miriam Golden y Peter Lange. 1997. «Unions, Employers' Associations, and Wage-Setting Institutions in Northern and Central Europe, 1950-1992». *Industrial and Labor Relations Review* 50 (3): 379-401.
- Wright, Erik Olin. 2000. «Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise». *American Journal of Sociology* 105 (4): 957-1002.